

《赢的答案（纪念版）》

图书基本信息

书名：《赢的答案（纪念版）》

13位ISBN编号：9787508639567

10位ISBN编号：7508639561

出版时间：2013-6

出版社：中信出版社

作者：[美] 杰克·韦尔奇,[美] 苏茜·韦尔奇

页数：271

译者：扈喜林

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

前言

前言《赢》之后的新问题2005年4月，我们出版了一本名为《赢》的书。此前，我们花了三年时间在世界各地走访，在这三年中，我们和数十万人探讨工作、职业和生活的挑战，他们提出了很多深刻、深入，往往又是很迫切的问题。当时，我们出版《赢》的初衷再简单不过——就是为了整理对这些问题的看法，希望它既能从哲学的角度阐述一些基础的企业经营原则，又能为读者提供一些实用的实践指导。在成书的过程中，我们尽量将这三年来无数精彩的对话收录其中。我们原以为《赢》已经收录了一切应该收录的内容——但事实却是这一目的远未达到！照例，我们举行了新书出版的巡回推广活动。在这一过程中，我们时刻注意捕捉那些激动人心的场面。可是，虽然电视也上了，广播里也宣传了，而且我们还走访了美国和欧洲的37所商学院，在全球许多城市的100多个商业团体中进行了推广，但我们却很快发现，在推广活动中，很多读者拿到《赢》之后，不是对它赞不绝口（“嗯，很好，不错”），而是问题多多（“嘿，等一下，关于……”）。通过《赢》，我们再一次看到，人们极其渴望谈论工作，他们想要更深刻地了解工作的内涵，深入探讨关于工作的细微含义，想把工作做得更好。即使在巡回推广活动结束后，仍有大量的问题接踵而来。在过去的一年里，我们收到了好几千个问题。这些问题涉及的范围极其广泛，既有宏观的，如“沃尔玛在社会上扮演什么角色”，也有微观的，如“我怎么克服当众说话的恐惧”，“我升任经理后，怎么来管理先前和我一起工作的同事”。密歇根州的一位IT主管问我欧盟的前景如何，新泽西州的一个CEO（首席执行官）要求我给他列出在招聘销售人员时对方应具备的最重要的素质。数百人问我怎样才能事业有成，数十人问我怎样与苛刻的上司和睦相处，两个人问我怎样向年长的员工直言自己的看法。还有很多在家族企业工作的人向我们抱怨掌权的姑姑、叔叔或堂兄弟的领导能力是多么低下，或者向我倾吐对任人唯亲的不满。前不久，一个痛苦不堪的南非大学毕业生给我写信，求教怎样才能获得自信。她说她没有任何工作经验，不知道该如何从零开始。英国一位因为业绩不佳被解雇的记者问我怎样才能找回自信……一些来信读起来轻松有趣，比如，印度尼西亚的一位企业主管问我们，怎样才能让她的部下不再用“这是我的直觉”来为自己的错误决定辩解。而另外一些信件则很严肃，比如，一位密尔沃基的工程师来信说：“孙子们不小了，我得给他们提一些有关人生目标的建议了，可是，下一步该做的重要事情是什么？”确实，自从《赢》出版之后，我们解答了很多读者提出的问题。这让我们经常想起2002年访问阿姆斯特丹的时候，一位荷兰企业家曾经说过的一句话：“每天都有新问题。”果然被她言中了！一年前，我们发现，我们已经与《赢》引发的那个内容丰富的谈话缱绻难分、欲罢不能了，我们在情不自禁地延续着那个谈话。对于两个以与人接触和交谈为乐事的人来说，这确实是一件很惬意的事情。不只如此，我们简直对此着了迷。在世界各地，我们与人们的每一次交流，都让我们更加了解这些行业迥异的人最为关心的事情——不论他们是年轻人、老人，还是其他中间年龄段的人。我们了解到，非洲的大多数人关心的是自己创业，人们想方设法创立自己的公司，设计自己的成功之路——他们梦想从得过且过的生活方式中走出来。在经济较为发达的国家里，人们普遍对那些困扰人们思维的陈旧行为方式表示困惑，他们提出的问题大多类似于“编制预算的时候怎样才能剔除那些没有价值的因素”、“怎样才能提高公司人力资源部的效率”。《赢》引发的持续谈话促使我们进一步深入地分析我们过去提出的观点，探索一些《赢》没有谈及的有关企业经营、事业发展的的问题。这两个方面都是一种认识上的拓展活动。最后，通过《赢》出版之后与全球读者的交流，我们可以不断向大家讲述一个先前没有充分阐明的观点——企业是社会的强大引擎，它们为社会创造就业机会、缴纳税款、增加经济发展的机遇。在这些方面，没有任何一种组织可以与企业相比。诚然，政府扮演着重要的支持作用——文明社会离不开政府部门的服务，但是，企业能够为家庭提供收入，为个人提供发展机会，为社会提供丰富的产品，所以可以说，企业是世界繁荣的基础。因此，2005年9月，我们接受了纽约时报集团（New York Times Syndicate）的邀请，每周为他们撰写一则栏目问答。后来，从英国到日本，从南非到墨西哥、斯里兰卡、保加利亚，全球多个国家的40家报纸都陆续转载了这一专栏。在美国，每期星期五出版的《商业周刊》杂志的封底都刊有这个栏目。除了收录了在问答栏目里回答过的一些问题之外，您现在手里拿的这本书还收录了在巡回推广活动中和在最近的演讲及课堂讨论中人们提出的问题。（现在我们俩都是老师，杰克在麻省理工学院的斯隆管理学院代课，苏茜在巴布森学院的女性领导力中心执教。）大致来说，这些问题可以分为三类。第一类问题和《赢》提出的看法相关，只是有一点改变——或者说是更深入了一层。例如，很多人告诉我们，他们同意《赢》提出的这一观点：坦率直言对企业经营（和日常生活）益处多多，可是他们不知道怎样在各种具体环境里做到直言不讳，尤其是在

《赢的答案（纪念版）》

崇尚礼节的亚洲文化氛围里。无独有偶的是，数百位读者给我们写信，谈论他们对《赢》里有关员工差别管理的看法。在《赢》里，我们根据员工之间的差异性，将员工分为20%的优秀员工、70%的普通员工、10%的较差员工。来信的读者认为这是一个好办法，但是他们不知道怎样将这一划分原则应用于小公司、增长型企业、正在衰落的公司、家族企业、瑞典公司以及任何读者所在的公司。（实际上这一原则在各种企业都可能适用，在本书中你就可以看到。）第二类问题涉及的主题是《赢》所不曾提到的。这些问题主要围绕着自主创业精神和家族企业的经营。有些关于工作和事业的问题因为太特殊，所以没有收录在内。我们很喜欢的一个问题是一位秘书提出来的。她在获得MBA（工商管理硕士）学位的当晚发现公司仍旧没有调整她的职位。这种非常普遍的“刻板印象”问题，《赢》却遗漏了。我们在这本书里将它收录了进来。正是全球读者的积极提问，我们才有幸把一些重要话题涵盖在本书内，比如，什么能够真正激励人们？突然被提升为先前同事的主管会面临什么挑战？此外，我们还收录了评估总经理绩效最有效的三个标准。本书收录的最后一类问题和当前发生的重大事件有关。因为书稿的交付时间较长，所以书籍一般不对重大新闻进行剖析，《赢》也不例外。但专栏允许我们评论时事，而且我们的作品在读者中引起了强烈反响。本书中引起争论最多的问题（其实，说“解答”更为准确）是：为什么当前的女CEO数量寥寥、沃尔玛在社会上扮演的是什么角色、对安然事件的看法如何。有关第一个问题，我们收到了不计其数的e-mail（电子邮件）。大多数读者的看法都很有见地。他们赞同我们的看法，认为女性的职业发展并不一定因为性别原因（即要生孩子）受到了负面影响。但是，当看到我们认为沃尔玛会对世界起到积极作用的观点之后，读者的反应就不那么客气了。一点不假，在这些如雪片般的来信中，65%的读者支持这位零售业巨头，为其经常受到媒体打压而鸣不平。而在其他来信中，读者对我们的观点大加谴责，认为沃尔玛纯粹是社会的破坏者。最后一个问题尤其让我们懊恼，我们在安然问题上的观点（我们认为安然公司是法人读职的一个罕见案例）遭遇了一片声讨声。世界各地的数十位读者发来e-mail，反对我们的这一看法。这里，顺便提一句这本书的结构。它可不是根据以上的三类问题来编排的！为了帮助读者了解最感兴趣的问题，我们按照探讨的主题进行了结构安排。虽然大家提出的每个问题都各具特点，但是，它们在主题方面也存在相同之处。所以，我们将收到的有关全球竞争的最好、最具代表性的问题放在了一起，将针对怎样在家族企业工作的问题放在了一起，将领导力的问题放在了一起。用这种方法，我们将本书分为6个部分，涵盖的范围涉及企业经营的各个方面。《赢的答案》精心选择了读者提出的74个问题。本来还可以收录更多问题，但是，过去的事实告诉我们，竭力在一本书内囊括所有关于工作的问题是不明智的。接下来的这些问题涉及几十个重要话题，也许每个话题你都会感兴趣。但是，这些问题及其解答并不能解决你所有的疑惑。生活在无限地延续着，关于工作的对话也将不断地继续下去。事实确实如此。国家的经济浮浮沉沉，竞争的加剧势不可当，创业的道路不会一帆风顺。所以，各种新问题会不断涌现。我们希望能听到所有这些问题。

《赢的答案（纪念版）》

内容概要

2005年，被誉为“全球第一CEO”的通用电气公司前董事长杰克·韦尔奇出版了一部畅销全球的著作《赢》。在《赢》中，韦尔奇总结了其在通用电气21年的管理经验，与广大读者分享了其作为成功管理者的心得和智慧。

生活在无限地延续着，关于工作的对话也在不断继续。《赢》出版后，韦尔奇持续收到了成千上万封读者来信。在信中，人们针对企业经营、事业发展向韦尔奇提出了各种问题。《赢》引发的巨大反响使韦尔奇看到，人们极其渴望谈论工作。这促使韦尔奇进一步深入分析过去提出的观点，探索《赢》没有谈及的诸如自主创业、家族企业经营等新问题。

在《赢的答案（纪念版）》中，韦尔奇延续和深化了《赢》中开始的坦率的对话，精心选择了读者提出的74个问题，亦即人们在工作与生活中最具代表性的74个难题，并一一做出解答。这些问题涉及的范围极其广泛，既有关于领导力的，如“如何做一个勇敢的变革推动者”；也有关于管理的原则与实践的，如“如何衡量公司经营的稳健性”；还有关于个人事业发展的，如“你是否适合自己创业”等。本书凝聚了韦尔奇对商务生活新的思考，每一个致力于公司成长和自我发展的人都将从中受益。

《赢的答案（纪念版）》

作者简介

书籍目录

前言《赢》之后的新问题

关于全球竞争

积极进取的新世界

1 创新无止境

2 开辟中国市场

3 去中国还是俄罗斯？

4 创造有意义的就业机会

5 相信欧洲

6 外包不是问题所在

7 抢占先机，走出国门

8 任用本地人才，发挥主场优势

关于领导力

当一个好上司

9 优秀的领导者是天降英才还是靠后天培养？

10 领导者的思维方式

11 上司“苛刻”是好事

12 维护公司的价值标准

13 让破坏价值观的人走开

14 勇敢地做一个变革推动者

15 与变革抵制者较量

16 从上至下打造诚信

17 危险的升迁陷阱

18 激励下属的方法

19 让下属认可你的升职

20 打破权利文化

21 新工作不一定要用旧班底

22 怎样应对比你能干的下屬

关于管理的原则与实践

怎样带领企业走向成功

23 网罗最优秀的人才

24 杜绝虚伪

25 坦率直言

26 当差别化管理遭遇“水土不服”

27 战略无关公司大小

28 聘用咨询师有用吗？

29 勇于放弃

30 你的公司稳健性如何？

31 人力资源部的真正职责

32 IT部门应向谁汇报工作？

33 如何避免员工对企业裁员的不满

34 摆脱“扯皮式”预算

35 不要闭门造车

36 解读矩阵式管理

37 你是否在滥用直觉？

38 销售人员最应具备的素质是什么？

39 要向员工公开账簿吗？

40 防止公司飓风

- 41是什么让女性远离高管职位？
- 42高昂的离职金
- 关于事业
- 生活、自由以及对事业有成的渴望
- 43我的前途在哪里？
- 44选择一条正确的路
- 45坦诚是你最大的卖点
- 46MBA学历真的管用吗？
- 47给毕业生的忠告
- 48毕业后选择大公司还是自己创业？
- 49成功从自信开始
- 50导师，近在咫尺
- 51选择好公司还是好上司？
- 52被并购后，要接受现实
- 53你是真的怀才不遇吗？
- 54你适合自己创业吗？
- 55绩效高了，奖金为何少了？
- 56为什么没人聘用我？
- 57是去是留，当机立断
- 58政界的潜规则
- 59审时度势，早作打算
- 60你讨厌上司吗？
- 61重拾旧业从拿浮动薪水开始
- 62经理人培训有用吗？
- 关于私营企业
- 怎样为家族企业工作
- 63家族企业是否需要接班人计划？
- 64如何应对家族企业的任人唯亲？
- 65如何实现收购后的平稳过渡？
- 66从外面请帮手突破困局
- 关于输与赢
- 为什么说企业是向善的
- 67SOX的效应
- 68办公室政治
- 69该给孩子提些什么建议？
- 70商场不是战场，非得你死我活
- 71只有认输，你才会输
- 72有关沃尔玛的争论
- 73大多数企业不该成为安然事件的受害者
- 74赢的真谛

章节摘录

14 勇敢地做一个变革推动者我没有多少管理经验。8个月之前，我被提升为一个学习和开发部门的领导。这个部门里一共有7个人，他们的年龄都比我大，在这个公司的工作年限都比我长。对了，这是一个全球性的自然资源公司。他们的责任心很差，经常因为一些个人的小事请假，工作效率很低。但公司里实行的是弹性工作制，在这种情况下，我怎么能拒绝他们没完没了的请假？——南非开普敦读者我有一个问题要问你：你有多大勇气？因为你必须在部门里进行一场艰难的变革活动。之所以艰难，是因为你必须对部门进行彻底改造，并且，即使部门完成了改造工作，你也必须让个别人离开。虽然你没有提到，但是我能想得到，你的组织里缺少三个极其重要的组织要素：一个能够激励士气的使命、一套鲜明的价值观、一套严格的评估体系。使命是为了清楚地阐明之所以成立这个部门的首要目的，可以让你的下属有一种自豪感和紧迫感；价值观描述的是人们必须怎样做才能实现上述使命。（顺便说一句，价值观的另外一个表述方式就是“行为”。）比如，在你所在的学习和开发部门，部门的价值观就应该包括“将所有的日常工作与市场的变化联系起来”，或“向公司的每一个角落传播最佳实践的方法”。不管价值观的内容是什么，它都必须具体、真实。最后，公正、严格的评估体系（开始的时候至少每两年进行一次评估）可以让人们了解自己的绩效情况和价值观的遵循情况。顺便说一句，评估体系必须能够把评估对象的绩效拉开档次，否则没有任何意义。换句话说，它必须能够作为一个依据，以此对那些落实新的使命和价值观的员工进行表扬、加薪和提升，对于达不到要求的员工，则采取相反的措施。我们上面描述的变革活动可以给一个组织带来天翻地覆的变化，但是，它需要时间和钢铁般的意志才能获得成功，对于像你们那么小的部门也是如此。但是，一旦你确定了使命、价值观和评估体系，并不懈地进行宣传，下属就会清楚怎样才能获得成功。这样，下属就不会因为自己的私事频繁地向你请假了。为什么？只要让他们清楚，请假是可以的——只要你的绩效和价值观为你“做主”。最后，你就会看到，下属的责任心和工作效率将大幅提高。但是，往往有个别人不愿意改变原来的行事方法，即使你百般鼓励、悉心指导也无济于事。对于这样的下属，不要再作无谓的等待，告诉他们，让他们离开这个组织，去找一个能够接受他们的价值观的地方。他们不属于你这个组织。现在，我们明白了，你所供职的组织是一个拥有自己的文化和惯例的大公司。我们经常收到人们的来信，向我们描述同样的苦恼——“我什么也改变不了，因为这里不欢迎新事物”，或者说，“上司不支持我”。我们同情他们，但不同意他们的看法。是的，你可能是受到了众人的排挤，但是根据我们的经验，对于一个组织，尤其是对于这个组织的老板来说，他们很少会拒绝一个能够提高绩效和工作效率的方案。很少有人会开除一个公司指标完成得很好的团队成员，他们可能会忌妒，但是，他们并不傻。不过，即使公司认为你的方案“不合常规”，也不要放弃。要审时度势地处理这个问题，让所有人都清楚实施这一变革方案的利害关系。让上司知道你的想法，同时，更要让你的下属清楚你的想法。最后，一定要坚持不懈。总有个别人要抵制变革，这很正常——他们经常如此。但是，随着变革的成效逐步显现，新方案的科学性将不言自明。要知道，事实胜于雄辩。30你的公司稳健性如何？如果要您选择的话，哪三个衡量标准最能反映公司经营的稳健性？——美国佛罗里达州奥兰多读者每一个行业，甚至每个行业的经理人，各自都有一套能够说明问题的统计数字。对于制造行业的管理人员来说，这些数字可能是存货周转率、按时交货的比例和单位成本；对于营销人员来说，可能是完成的交易量、市场份额、销售额的增长率；对于呼叫中心的经理来说，可能是应答顾客电话的时间、顾客不满地挂上电话的次数、员工保持率。但是，如果你是一个企业主管——不管你管理的是住宅区附近的商店，还是拥有众多产品的跨国企业，都可以运用这三个关键指标来衡量公司的稳健性：员工敬业度、顾客满意度和现金流。这些衡量标准虽然不能展示你想知道的一切，但是也差不多。它们能反映出公司整体经营情况的核心内容，不但包括现在的情况，也包括将来的情况。第一个指标是员工敬业度。不用说，一个企业，不论是大企业还是小企业，如果员工工作不积极主动，不认同公司使命，不知道怎样实现公司使命，那么这个企业就不可能实现持续的发展。所以，你至少要每年一次以匿名的方式对员工进行敬业度调查。之所以要以匿名方式进行，就是为了让它们能够毫无顾虑地说出自己的心里话。但是，切记，在进行敬业度调查的时候，要避免走入一些常见的误区，比如，将提出的问题局限在一些没什么意义、琐碎的事情上，比如公司餐厅饭菜的质量怎么样，是否能够顺利地在公司的停车场找到停车位。最有效、最能说明问题的员工敬业度调查完全不是这样。高效的敬业度调查应该调查员工对公司的战略方向、对他们的事业发展机会的看法。公司应该问：“你是否认为，公司有一系列人们理解、认同和全力支持的目标？”“你认为公司关心你吗？公司给你成长的机会了

吗？”还有“你的日常工作是否与公司领导在口头上和年度报告中所说的内容相一致？”基本上，最有成效的员工敬业度调查都针对一个问题：“我们都是同一个团队的一分子吗？”当然，增长是企业能够长期生存下去的关键，所以，我们将顾客满意度列为大多数经理人衡量公司经营状况的第二个指标。虽然与员工敬业度一样，顾客满意度也可以通过调查问卷来衡量，但是问卷调查很难获得足够的能够帮助你详细解读企业真实情况的核心数据。所以，你还要拜访一些顾客——不仅和那些“好说话”的顾客聊天，还要和那些难缠的顾客、订单时断时续的顾客、订单数量持续下降的顾客聊天。此外，你还要去拜访你的销售人员不愿意与其打交道的那些顾客。在拜访上述顾客的过程中你要注意了解相关信息，围绕“我们怎样才能做得更好一些”提出各种问题。在不确定该顾客是否愿意向其他人推荐你的产品或服务之前，绝不离开顾客的办公室。这一个办法虽然有些离谱，但是它最能检验出你的顾客满意度。最后一个衡量指标是现金流。这个指标之所以重要是因为它不会欺骗我们。损益表上的所有其他数字，包括净收入在内，都有一定的“水分”。它们在会计处理过程中经过调整，存在很多假设的成分——比如，你是否可以给股东发放现金红利，偿还债务，为加速企业发展速度而继续融资或综合运用以上各种方法。一般来说，现金流可以帮助你了解和控制企业的命运。毫无疑问，还有很多衡量标准可以帮助你判断企业的经营状况，但是，如果你的企业在员工敬业度、顾客满意度和现金流三个方面没有问题的话，你就可以放心，你的企业处在良性发展时期，成功近在咫尺。54你适合自己创业吗？目前，我在一家小型的组织发展公司担任咨询师，我梦想创办自己的公司。怎么才能知道我是否具备企业家的素质？一想到这个问题，我的内心就很矛盾。——南非约翰内斯堡读者你内心的矛盾让你犹豫不决，这种情绪也让我们犹豫不决——真的。即使你没有举棋不定，你的创业之路也将很艰难，而如果你举棋不定，这条路将更加艰难。企业家应该具备什么样的素质，从你提出的这个问题可以看出，自己创业的想法最终还是让你难以释怀。这个问题本身说明，你清楚有关创业的一个根本情况：自己创业与在公司工作有着本质的不同。顺便说一句，这里，我们并没有对成就事业的两种方式进行价值标准上的判断。我们只是说，虽然两种生活都可以让你事业有成，但是它们之间确实存在不同之处。这里有4个问题。如果你对所有问题的回答都是肯定的，那么你就丢掉内心的矛盾，大胆地行动吧。因为，你已经具备了自己创业的全部条件。第一，你是否有一个竞争对手无法匹敌的可以增强产品或服务吸引力的超级创意？有时候，人们只是向往企业家的“生活方式”——自主经营、大权在握、富甲一方——而没有实现这一切必备的超级创意。真正的企业家不仅仅有一个针对市场情况的独特的价值主张，他们还深深地痴迷其中，执着地追求心中的理想。他们满腔热情，坚信自己找到了自从发现重力定律以来最伟大的发现。他们知道目前迫切要做的事情就是把它推向整个市场，满足人们的相关需求。第二，你是否能够在经受一次次拒绝之后仍然保持脸上的笑容？要自己创业，你必须投入大量时间去说服（有时候甚至是乞求）风险投资家、银行和其他投资者给你投资。碰壁和失败是家常便饭。没有人愿意被别人拒绝，但是，要想成为企业家，你必须具有百折不挠的毅力，不能在挫折面前退缩。真正的企业家往往是那些在挫折中越战越勇的人，别人的拒绝越发激起他们把心中的创意推销出去的决心和斗志。第三，你讨厌前途未卜的境况吗？如果你的回答是肯定的，那就不要再看下去了。要想自己创业，你在死胡同里徘徊的时间将比找不着家的猫还要长。因为你要寻求资金、寻求最新的技术或服务理念，更不要说创办企业还要具备其他各种条件。如果不是在死胡同里，你就像是身处于波涛汹涌的大海中的一条漏水的小船上——说得更直接一点，你经常是倾其所有，孤注一掷。如果你是企业家的话，你会觉得这充满乐趣。第四，你的性格是否能吸引优秀的人才和你一起追逐梦想？虽然，在创业的初期，你可能是一个人干。不过，要想有所发展，你必须招募一些优秀的人才和你一起干，但是，你又支付不起他们高额的薪水。怎么办？发挥你的一项专长——让对方也像你一样痴狂于你的梦想。你必须具备这个能力，让你的追随者成为你的信徒。我们一点也不想去打击大家自己创业的信心。而且自由市场的健康发展离不开企业家的努力，他们是世界各国经济良性增长的血液。但是，你必须清楚这一点：自己创业和给别人打工完全是两回事。如果这个念头让你焦虑、不安，那你就停在原地别动；如果让你兴奋、激动，那你就放手一搏。

《赢的答案（纪念版）》

媒体关注与评论

《赢的答案（纪念版）》

编辑推荐

《赢的答案（纪念版）》

名人推荐

《赢的答案（纪念版）》

精彩短评

- 1、自己之前看过的，很赞。现在买来送人，不错的。
- 2、20170109 厦门
- 3、换一个思路，有自己的精彩
- 4、质量很好，包装精美，还没读，
- 5、读完 真的不用再读其他的管理类书籍了
- 6、给我启示的一个可能就是两难处境，要迅速决断，不要犹豫。
- 7、韦尔奇总是把自己的思考加给别人
- 8、这不死一本一次读的通的书，需要在不同时期反复阅读体会。
- 9、没什么参考价值
- 10、极品，啥也不说了，实在得不能再实在的一本书
- 11、一本洋溢着理性的书籍，它举例讲述了一个职人在公司中方方面面的难题，给出了许多有见地有魄力的解决方式。
- 12、帮朋友购买的，花了不少功夫才找到呢，喜欢
- 13、非常棒！
- 14、大师的作品，帮你解决商业的困惑
- 15、看过韦尔奇的赢这本书，奉为经典！听说还有这本后续的书，一直想买。一直就是没有平装本，只能买了这个精装版本。内容很不错，用很多事例，解释很多不同的，我们普遍关心的商业领域的很多问题都得到了解释和分析。语言很平实，没有太多专业术语，都是我们能听懂能理解的语言。受益匪浅！如果韦尔奇再写书，一定会再买！！
- 16、作为《赢》的后续著作，主要是采用问答的形式解答在职场中遇到的种种问题，推荐阅读。
- 17、竟然被我看完了，答案写的很出色，但是没多少操作性，大抵都是要调整好心态，要多忍耐，视野要开阔之类的
- 18、2015年1月11日读，2015-16，图8。
- 19、输、赢都是不能量化的。它们是一种心境，只有你认输或放弃的时候，才会输。
- 20、@2016.11-12培训发的书，没有很细地分析问题直接给答案，速读很有帮助。
- 21、骗钱，就好像我花过钱一样，手动滑稽。
- 22、杰克韦尔奇的书不用多说。亚马逊卖书那速度快
- 23、本来是想买07版的赢，结果发现各大网站均无货了，只有这一本可选。想着作者是同一人，而且据说也只是重新排版，就入手一本。下单四天才必到，几经波折啊！晚上回去再细细品。
- 24、我刚从大学步入社会 这本书相当不错.有实用价值.
- 25、一问一答 解答了一些困惑 也给自己的一些想法做法找到了“背书”。
- 26、非常不错，建议大家购买了以后放在床边，经常看
- 27、赢很早就买了，也看了很多遍，大师除了续集，还是要再拜读拜读，内容很好
- 28、两年前，韦尔奇夫妇的《赢》风靡全球。想想看，那本书不风靡才怪，杰克·韦尔奇于1981至2001年任GE公司董事长兼CEO，在任期间使GE公司的市值增长到4000亿美元，高居世界第一，杰克·韦尔奇也因此被称为“全球第一CEO”。苏茜? 阅读更多

《赢的答案（纪念版）》

精彩书评

- 1、我们清醒的认识到，随着国内国际经济形势的更一步严峻，特别是我们面临着质量，交期，成本，服务等的巨大压力，旧的业务模式面临着巨大的挑战，需要加快转型和升级，在这方面，我们思考过，痛苦过，也一直在努力。为了能够在未来形势下真正服务好我们的客户，我们必须强调公司内部之间的协调和配合。只有着眼于未来，才能有更美好的明天。我们必须改变自己，我们必须调整bu（业务单元），我们必须进行组织变革。我们坚信明天会更好！同时我们心怀感激，感激我们遇到这么好的一个时代，感激我们遇到这么多一样有梦想的年轻人一起努力、承担我们应有的社会责任！
- 2、读过韦尔奇的自传，忘了读没读那本赢了，即使没读当时也是几次要买的。后来那本自传因为领导需要，送领导了。本书叫赢的答案，实际上就是一些对话，答读者问。表达韦尔奇的一些观点，有一定参考性，可读性稍差。赢也是一个噱头。人生有输赢吗？

章节试读

1、《赢的答案（纪念版）》的笔记-防止公司飓风

“孤儿”现象，在日常生活中很少为人所重视，经常导致“意料之外”的突发情况。需要对此保持警惕、

2、《赢的答案（纪念版）》的笔记-给毕业生的忠告

加倍努力工作，同时把渴望藏在心里。
热血要有，但不能洒热血，切记要谦虚踏实。

《赢的答案（纪念版）》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com